

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Keterlibatan Kerja adalah pengidentifikasian karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan memihak pekerjaan dengan mendukung kebijakan perusahaan dan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan.
2. Gender adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran, tingkah laku dan atribut antara laki-laki dengan perempuan.
3. Dalam uji normalitas dengan rumus Liliefors variabel X_1 , didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.092, L_{tabel} untuk $n = 43$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,135. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.
4. Dalam uji normalitas dengan rumus Liliefors variabel X_2 , didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.067, L_{tabel} untuk $n = 32$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,157. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

5. Berdasarkan hasil perhitungan uji homogenitas dengan rumus F diperoleh $F_{hitung} = 1,06$ dan $F_{tabel(0,05;50/120)} = 1,73$, sehingga $1,06 < 1,73$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variansi kelompok I dan Kelompok II adalah homogen.
6. Terkait dengan hipotesis uji beda menggunakan kesamaan dua rata-rata menunjukkan taraf tabel sebesar 1,980 diperoleh t_{hitung} sebesar 8,835. $t_{(hitung)}$ berada diluar daerah penerimaan H_0 antara -1,98 dan 1,98 maka H_0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima artinya terdapat perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa *gender* mempengaruhi keterlibatan kerja.

B. Implikasi

Implikasi hasil penelitian ini terhadap keterlibatan kerja dengan penerapan gender yaitu :

1. Keterlibatan kerja merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan berpartisipasi / turut serta di dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Perbedaan peran antara laki – laki dan perempuan berdasarkan karakteristik pekerjaan yang ada berdampak pada perbedaan keterlibatan kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Hal ini terkait dengan partisipasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Variabel keterlibatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gender. Perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor lain yang mempengaruhi seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan keinginan untuk berpindah.
4. Rata – rata indikator pada variabel X_1 (keterlibatan kerja karyawan pria) terdapat pada indikator memihak pekerjaan yaitu 4.13 dan X_2 (keterlibatan kerja karyawan wanita) terdapat pada indikator memihak pekerjaan yaitu 3.38. Sehingga dapat dikatakan indikator memihak pekerjaan kurang menentukan keterlibatan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh rata – rata skor indikator terendah pada variabel X_1 dan X_2 terdapat pada indikator memihak pekerjaan. Sebaiknya karyawan PT Marine Cargo Asia bisa turut serta mendukung kebijakan perusahaan dan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan karena hal tersebut dapat menentukan keterlibatan kerja karyawan.
2. PT Marine Cargo Asia sebaiknya memberikan pengarahan bahwa karyawan wanita mempunyai kesempatan yang sama seperti karyawan pria untuk ikut lebih terlibat di dalam melakukan pekerjaan guna meningkatkan kinerja

3. PT Marine Cargo Asia sebaiknya memperhatikan keinginan karyawan untuk lebih berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan serta tidak membedakan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita. Karena terlihat bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan laki – laki melakukan pekerjaan berat dan penuh tanggung jawab seperti contoh melakukan penagihan ke shipper dan karyawan wanita melakukan pekerjaan ringan dengan sedikit tanggung jawab seperti contoh mengurus dokumen untuk BL (Bill Of Lading).